
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang

Nining Yuningsih; Maha Putra; Adi Maryadi
Universitas Pelita Bangsa

niningyuningsih@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Tingginya turnover di dalam suatu perusahaan dapat mengganggu aktifitas dan produktifitas yang pada akhirnya dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian pada perusahaan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. lingkungan kerja yang kurang baik merupakan salah satu penyebab turnover intention. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Teknik Nusantara Karawang, sebanyak 72 orang dengan jumlah sampel 72 karyawan dengan teknik total sampling. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention. Sedangkan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Turnover Intention. **Kata kunci** : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Turnover intention

Abstract

High turnover in a company can disrupt activities and productivity which in turn can create instability and uncertainty in the company. Currently, the problem of high turnover intention has become a serious problem for many companies. The negative impact that is felt due to turnover in the company is on the quality and ability to replace employees who leave the company, so it takes time and new costs in recruiting new employees. Individuals who are satisfied with their jobs tend to stay in the organization. The problem of job satisfaction is a fundamental thing that is felt to affect a person's thinking to leave his place of work and try to find another job that is better than his previous workplace. The attitude of job dissatisfaction felt by employees is suspected cause various problems such as increasing employee absenteeism, passive work behavior. The work environment is one of the factors that have a large enough influence in the company. Unfavorable

work environment is one of the causes of turnover intention. The type of research used is quantitative. The population in this study were employees of PT. Karya Teknik Nusantara Karawang, as many as 72 people with a sample of 72 employees with a total sampling technique. Satisfaction has no effect on Turnover Intention. Physical Work Environment has an effect on Turnover Intention. Meanwhile, simultaneously, the variables of Job Satisfaction and Physical Work Environment have a positive and significant influence on the Turnover Intention variable.

Keywords:;;

PENDAHULUAN

Setiap bisnis yang dijalankan selalu menuntut para pengusaha untuk dapat berkompetisi dan berusaha agar tetap bertahan dari segala jenis persaingan dan perubahan yang akan terjadi. Pengusaha yang melaksanakan dan menjalankan usahanya tidak dapat melepas perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam proses produksi dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Perusahaan perlu mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Sampai saat ini banyak perusahaan yang kurang mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Manajemen perusahaan yang menggunakan system kontrak pada karyawan menjadi penyebabnya. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap sistem kontrak kerja akan berfikir negatif dan mempengaruhi temannya unruk mencari dan pindah ketemat kerja lain yang lebih Bonafide dan akhirnya menyebabkan banyak karyawan yang keluar dan mencari pekerjaan lainnya. Turnover intention adalah Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Mathis- Jackson (2006: 146) dalam Aris Munandar et all)

Tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (turnover). Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja karyawan yang satu berbeda dengan karyawan lainnya. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi ketidakpuasan (Robbins dan Judge, 2008 dalam Aris Munandar et all)

Lingkungan kerja fisik adalah suasana di sekitar tenaga kerja (tempat bekerja) dan dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2002 dalam Takasya Angela Tanauw Khristanto, 2018)

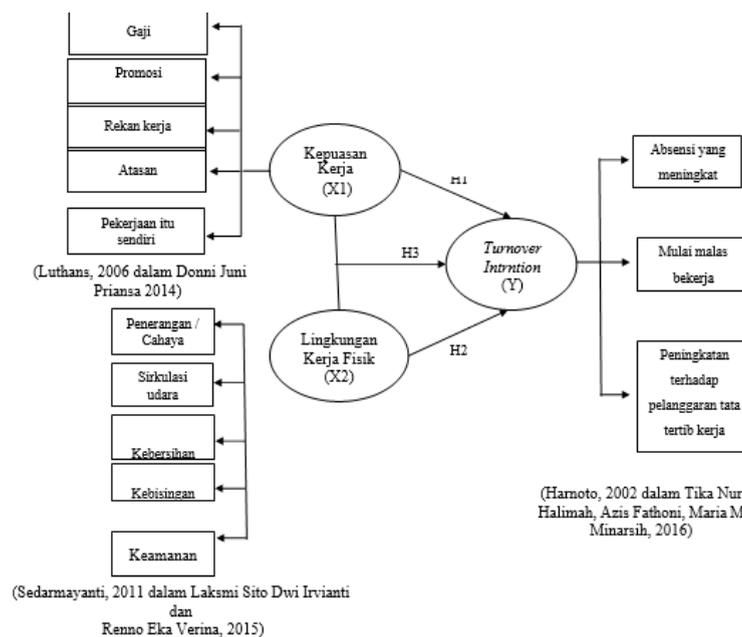
Berdasarkan jurnal Nanang Alamsyah et all dalam artikel yang berjudul Analisa Pengaruh

Kepuasan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera terbit di Jurnal Jurnal Industri Kreatif (JIK) Vol. 2, No. 1, Februari 2018 ISSN : 2597-8950 menghasilkan kesimpulan yang berisi Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan Kerja dan lingkungan kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sanjaya Sejahtera.

Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover intention pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. PT. Karya teknik Nusantara mengalami turnover intention selama kurun waktu tiga tahun sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan menjadi kendala dalam departemen produksi sehingga performance produksi menjadi menurun, berdampak juga pada departemen delivery yang akhirnya terhambat (delay).

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, mengobservasi atau pengamatan yang dilakukan secara langsung di PT. Karya Teknik Nusantara Karawang sebagai objek penelitian mengenai kepuasan Kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap turnover intention. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang yang jumlah keseluruhannya sebanyak 72 orang, sampel dalam penelitian ini mengambil 72 responden diantaranya karyawan produksi, quality control, Ppic dan staff PT. Karya Teknik Nusantara Karawang



Data dari kuesioner, wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain kemudian disusun secara sistematis, sehingga dapat mudah di pahami, dan temuannya dapat di informasikan pada orang lain

(Sugiyono 2013:224). Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. regresi linear berganda dan uji hipotesis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikan dari nilai t hitung masing- masing koefisien regresi dengan tingkat signifikan yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha=0,05$), jika signifikan t hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05 maka (H_0) ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012 dalam mutmainah 2017). Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel, jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap varaibel terkait (Y) atau hiptesis diterima, Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel dan penjelasan untuk hasil uji t pada masing-masing independen adalah sebagai berikut:

Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 18.809 | 6.400 | | 2.939 | .004 |
| KEPUASAN KERJA (X1) | -.401 | .191 | -.253 | -2.096 | .040 |
| LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2) | .579 | .102 | .688 | 5.701 | .000 |

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION (Y) Sumber: Data penelitian yang diolah,2019

Variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,040 Dari hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja menyatakan bahwa signifikan uji t lebih kecil dari 0,05 (0,05 tingkat signifikan yang telah ditetapkan oleh peneliti) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,253 Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu -0,2096 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,99495. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatife secara parsial antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y) pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang bagian Produksi, sehingga dinyatakan ditolak.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja Fisik menyatakan bahwa signifikan uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien. Sedangkan regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,688, Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 5,701 lebih besar dari t tabel yaitu 1,99495. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif secara parsial antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel terikat Turnover Intention (Y) pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang bagian Produksi, sehingga dinyatakan diterima.

4. KESIMPULAN

Turnover Intention pada PT. Karya Teknik Nusantara Bagian Produksi dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik. Sebagian karyawan PT. Karya Teknik Nusantara Karawang Bagian Produksi sangat meyakini lingkungan kerja Fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemungkinan tidak akan terjadi turnover intention, lingkungan kerja fisik adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan tersebut berada dan beraktivitas, pekerjaan dan produktivitas karyawan bergantung pada lingkungan tempat individu karyawan bekerja

bahwa Turnover Intention pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang Bagian Produksi tidak dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Sebagian besar karyawan meyakini dengan Kepuasan Kerja yang baik, maka turnover intention kemungkinan tidak akan terjadi, kepuasan Kerja yang baik adalah sejauh mana para karyawan merasa puas bahwa mereka tidak diperlakukan secara adil, bisa berhubungan dengan seleksi, insentif, promosi, penilaian kinerja, dan meningkatkan kepuasan kerja dan hak seorang karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Nanang, Refdilzon Yasra dan Nova Elisa Panjaitan. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera terbit di Jurnal Industri Kreatif (JIK) Februari 2018 | Vol. 2 | No. 1 | ISSN: 2597-8950, Hal. 51-56. Diakses pada tanggal 27 Mei 2019.
- Apriyanto dan Iswadi. Februari 2017. Metode Penelitian Kuantitatif. WR. Warungboto umbulharjo, Yogyakarta 55164 www.penerbitwr.com
- Arsih, Risa Budi, Sumadi dan Arik Susubiyani. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. Universitas Muhammadiyah Jember terbit di jurnal JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia), Vol. 8 No. 2 Desember 2018, Hal. 164-179. Diakses pada tanggal 22 April 2019.
- Bintarti, S. 2015. Metodologi Penelitian Ekonomi Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni dan Maria M Minarsih. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Pandanaran Semarang terbit di jurnal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016, Hal. 40-56. Diakses pada tanggal 7 April 2019.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. School of Business Management, Binus University, terbit di jurnal Binus Business Review Vol. 6 No. 1 Mei 2015, Hal. 117-126. Diakses pada tanggal 17 April 2019.
- Khristanto, Takasya Angela Tanauw. 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

- komitmen dan Kepuasan pada Reward Terhadap Turnover Intention terbit di jurnal AGORA, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia, Hal. 1-6. Diakses pada tanggal 22 April 2019.
- Munandar, Aris, Hadi Sunaryo dan Muhammad Khoirul ABS. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention terbit di Jurnal e – jrm (Jurnal Ilmiah Riset Management) Website: www.fe.unisma.ac.id, Hal. 35-45. Diakses pada tanggal 27 April 2019.
- Mutmainah. Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian Pelita bangsa ac.id 2017. Hal 61-88. Diakses pada tanggal 3 April 2019.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Putra, I Dewa Gede Dharma dan I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Udayana, Indonesia Bali, terbit di jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9, 2017: Hal. 5116-5143. Diakses pada tanggal 15 April 2019.
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Kristen Maranatha terbit di jurnal Manajemen, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293, Hal. 129-141. Diakses pada tanggal 15 April 2019.
- Suputra, Pande Made Arma, Anik Yuesti dan I Nengah Sudja. The Effect Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Workload on Turnover Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) TBK Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada (Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Unit TBK Sekanca Denpasar Gajah Mada) terbit di jurnal segce.com/index.php/IJSEGCE/article/view/54 IJSEGCE VOL 2, No.1 March 2019, Hal. 33-39. Diakses pada tanggal 7 April 2019.
- Sudaryono. Maret 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Supranto, J. 2015. Statistik Teori dan Aplikasi edisi ketujuh. Ciracas Jakarta: Erlangga.
- Sutanto, Eddy M., dan Carin Gunawan. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. Universitas Kristen Petra, Surabaya, terbit di jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, Hal. 76-88. Diakses pada tanggal 15 April 2019.